

CAZON

L

-2002

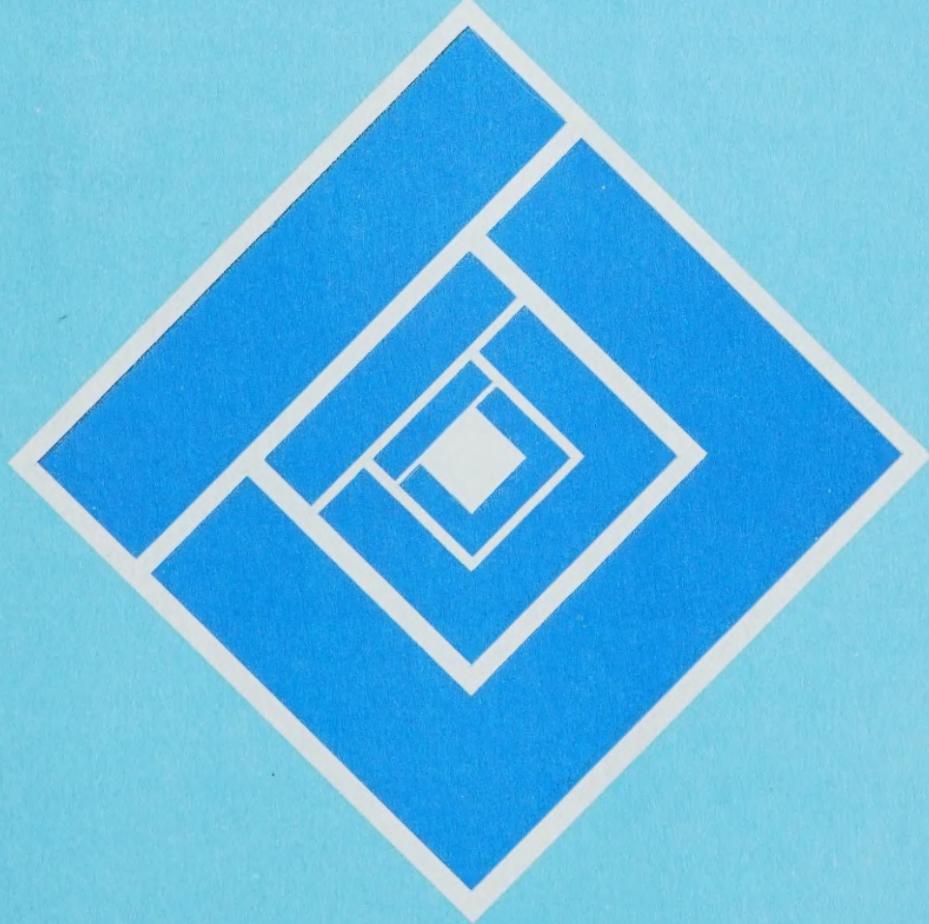
rio

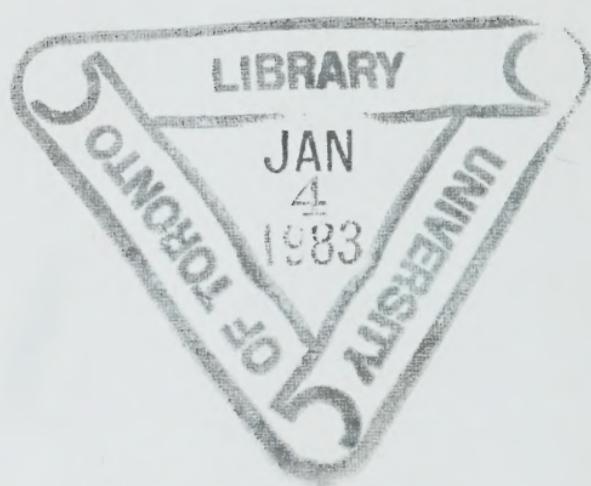
Commission
des relations de travail
de l'Ontario

31761118937978

Loi sur les relations de travail:

*Accréditation par
la Commission des
relations de travail
de l'Ontario*





Qu'entend-on par accréditation?

L'accréditation accordée par la Commission des relations de travail est un moyen permettant aux employés d'avoir le droit de faire des négociations collectives. Les négociations collectives sont un procédé selon lequel un groupe d'employés poursuit, par l'intermédiaire d'un syndicat, des négociations avec l'employeur et cherche à en venir à une entente sur les salaires, les heures de travail et autres conditions d'emploi. Cette entente, appelée "convention collective", réglemente les relations entre l'employeur, ses employés et le syndicat pour une période déterminée.

Qu'est-ce que la loi sur les relations de travail?

La *loi sur les relations de travail* fournit un cadre pour les négociations collectives entre employeurs et employés représentés par leur syndicat. Elle prévoit comment un groupe d'employés peut choisir un syndicat pour les représenter à titre d'agent dans les négociations collectives et pousser leur employeur à reconnaître le syndicat qu'ils ont choisi comme agent de négociation et à négocier avec lui. La loi contient un certain nombre de dispositions réglementant le processus de négociation, le contenu des conventions collectives et la durée des grèves et des lock-out. La loi mentionne aussi ce que l'on doit considérer comme des pratiques inéquitables dans l'emploi de la part des employeurs, des syndicats et des employés et elle prévoit les moyens de recours contre ces pratiques.

Les négociations collectives sont-elles approuvées par le gouvernement?

Oui. La *loi sur les relations de travail* reconnaît aux employés le droit de s'inscrire aux syndicats de leur choix et à participer à leurs activités légales. On peut lire dans le préambule de la *loi sur les relations de travail*: ". . . il est dans l'intérêt public de la province de l'Ontario de faciliter les bonnes relations entre employeurs et employés en favorisant les recours à la négociation collective entre les employeurs et les syndicats à titre de représentants librement choisis des employés."

La loi sur les relations de travail concerne-t-elle tous les travailleurs de l'Ontario?

La *loi sur les relations de travail* concerne la grande majorité des travailleurs de l'Ontario, mais certains employés sont couverts par une législation spéciale tandis que d'autres ne sont pas couverts par la *loi sur les relations de travail*. La loi ne s'applique pas non plus aux employés entrant dans les catégories suivantes:

Membres des forces policières

Les membres des forces policières, y compris les employés civils, peuvent engager des négociations collectives en vertu de la *loi sur la police*. Les gardes de sécurité sont soumis à la *loi sur les relations de travail*, même s'ils sont assermentés en tant qu'agents spéciaux.

Pompiers à plein temps

La *loi sur les services des pompiers* comporte des dispositions relatives aux négociations collectives de pompiers à plein temps.

Enseignants

Les enseignants employés par les conseils scolaires et les conseils de l'éducation en vertu de la *loi sur l'éducation* peuvent engager des négociations collectives conformément aux dispositions de la *loi sur les négociations de conventions collectives entre conseils scolaires et enseignants*. Les professeurs d'université et d'écoles privées sont couverts par la *loi sur les relations de travail*.

Employés des collèges communautaires

Les employés des collèges communautaires peuvent engager des négociations collectives en vertu de la *loi sur les négociations de conventions collectives dans les collèges d'arts appliqués et de technologie*.

Employés du gouvernement provincial

La *loi sur la négociation collective pour les employés de la Couronne* régit les négociations collectives pour les fonctionnaires employés par le gouvernement de l'Ontario.

Employés des hôpitaux

Les employés des hôpitaux conventionnels et des établissements assimilés comme les maisons de soins infirmiers et les foyers pour personnes âgées doivent observer la *loi sur les relations de travail* et la *loi sur*

l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux. Cette dernière interdit aux employés des hôpitaux de faire grève et à leurs employeurs de leur imposer un lock-out. Elle prévoit aussi l'arbitrage obligatoire en cas de conflit.

Personnes travaillant dans des industries ou occupant des postes réglementés par le gouvernement fédéral

La loi sur les relations de travail de l'Ontario ne concerne pas les employés du gouvernement fédéral ni les personnes employées par les industries régies par le gouvernement fédéral comme les communications et les transports interprovinciaux (le chemin de fer, la marine marchande, l'aviation ou le téléphone, par exemple), les banques, les stations de télévision et de radio et les élévateurs à céréales. Ces travailleurs doivent observer la législation adoptée par le gouvernement fédéral.

Groupes divers

Autres groupes de personnes non concernés par la *loi sur les relations de travail*:

- les domestiques employés chez les particuliers
- les exploitants agricoles, les chasseurs et les trappeurs
- les horticulteurs travaillant pour un employeur dont l'activité principale est l'horticulture.

La loi sur les relations de travail ne concerne pas les personnes suivantes, *sauf dans certaines circonstances limitées*:

- les membres des professions dentaires, légales ou médicales, les architectes et les arpenteurs employés dans leur profession
- les personnes occupant des postes de gestion
- les personnes employées à titre confidentiel pour les questions ayant trait aux relations de travail.

En cas de contestation sur le fait qu'une personne entre ou non dans l'une de ces catégories, la Commission des relations de travail de l'Ontario a compétence pour trancher la question.

Qu'est-ce qu'un syndicat?

Un syndicat est un organisme constitué exclusivement d'employés *totalemen t indépendant de la sphère d'influence ou de l'appui de l'employeur* en vue d'établir des relations réglementées entre les employés qu'il représente et leurs employeurs.

Comment les syndicats obtiennent-ils le droit de négociation?

Ils peuvent le faire de deux différentes façons. La première, la plus ordinaire, est de se faire accréditer par la Commission des relations de travail de l'Ontario. L'accréditation signifie que la Commission des relations de travail de l'Ontario a nommé un syndicat agent de négociation exclusif d'un groupe d'employés d'une unité déterminée que la Commission considère appropriée pour des négociations collectives. L'unité s'appelle "unité de négociation".

La deuxième façon d'obtenir le droit de négociation est de se faire reconnaître volontairement par l'employeur qui admet par écrit reconnaître le syndicat comme étant l'agent exclusif de négociation d'un groupe de ses employés dans une unité de négociation définie dans l'accord de reconnaissance volontaire. Ceci peut être fait sans l'intervention du gouvernement et ce procédé est très répandu dans l'industrie de la construction. Pour qu'un accord de reconnaissance volontaire soit valide et constitue une obligation irrévocable, il faut que le syndicat représente ou ait recruté une majorité des employés de l'unité de négociation déterminée au moment où l'employeur et le syndicat ont signé l'accord et qu'à ce même moment, aucun autre syndicat n'ait les droits de négociation pour les employés de ladite unité de négociation.

Quand un syndicat peut-il faire une demande en accréditation?

Si aucun autre syndicat n'a les droits de négociation pour les employés concernés, la demande peut être faite n'importe quand. Mais si les employés sont déjà couverts par une convention collective et désirent changer de syndicat, ils doivent faire la demande au cours des deux derniers mois où la convention collective est en vigueur, si la convention est de trois ans ou moins. Si elle couvre une période supérieure à trois ans, la demande en accréditation doit être faite au cours des deux derniers mois de la troisième année où la convention est en vigueur ou au cours des deux derniers mois de chaque année subséquente.

Que se passe-t-il quand un syndicat fait une demande en accréditation?

Quand la Commission reçoit la demande, elle informe le syndicat et l'employeur de la date de l'audience. Généralement l'audience a lieu aux bureaux de la Commission, au 400, avenue University à Toronto (Ontario). Lorsque des complications risquent de naître ou qu'un grand nombre de témoins doivent être entendus, l'audience peut avoir lieu dans un endroit plus pratique hors de Toronto.

Les employés concernés sont-ils avisés de la demande en accréditation?

Oui. La Commission veille à ce que l'employeur affiche la formule 6 "Avis aux employés, Demande d'accréditation et de scrutin d'avant-audition devant la Commission des relations de travail de l'Ontario". Ceci permet d'informer les employés des détails de la demande. La formule donne aussi des instructions aux employés qui désirent faire connaître leur point de vue à la Commission.

Comment l'unité de négociation est-elle déterminée?

La Commission décide quelle est l'unité d'employés qui convient pour les négociations collectives. Quand un syndicat fait une demande en accréditation, il le fait pour une unité qui lui semble appropriée. L'employeur, à son tour, a l'occasion de faire connaître sa réponse à la demande. Il peut proposer la même unité ou une unité différente de négociation. Si le syndicat et l'employeur proposent la même unité, la Commission l'accepte généralement. Mais c'est à elle que revient la décision finale.

Une fois que l'unité de négociation a été déterminée, comment la Commission décide-t-elle si le syndicat doit être accrédité?

Un syndicat est accrédité quand il peut prouver que la majorité des employés de l'unité de négociation appropriée veut qu'il soit leur agent de négociation. Il peut prouver qu'il a l'appui de la majorité en soumettant les cartes signées des membres ou en procédant à un vote de représentation ou en faisant les deux.

Une fois que la Commission a trouvé le nombre d'employés d'une unité de négociation, comment peut-elle déterminer combien parmi eux sont membres du syndicat?

Le syndicat doit déposer la preuve de ses effectifs au plus tard à la date limite. Des précautions spéciales sont prises pour que ces informations ne tombent pas entre les mains de l'employeur.

Qu'est-ce que la date limite?

La date limite est fixée par la Commission, généralement sept à dix jours après la date de réception de la demande en accréditation. C'est la date à laquelle les syndicats faisant une demande d'accréditation doivent soumettre la preuve de leurs effectifs et les employeurs qui désirent faire des commentaires sur une demande en accréditation ou s'y opposer doivent déposer leur avis d'objection. On considère que les documents envoyés par courrier recommandé au plus tard à la date limite sont déposés à la date d'envoi.

Quel est le pourcentage d'employés d'une unité de négociation qui doit être inscrit au syndicat pour que celui-ci soit accrédité?

D'une manière générale, si moins de 45 pour cent des employés de l'unité sont membres du syndicat, la Commission peut rejeter la demande, à moins que le syndicat ait fait une demande de scrutin d'avant-audition, auquel cas, seulement 35 pour cent des employés doivent être inscrits. Si plus de 55 pour cent des employés sont inscrits au syndicat, la Commission accréditera généralement le syndicat sans procéder à un vote de représentation, à moins que le syndicat fasse une demande de scrutin d'avant-audition. Toutefois, si le nombre des employés qui se sont inscrits au syndicat est entre 45 et 55 pour cent, la Commission doit procéder à un vote de représentation. La Commission n'accréditera alors le syndicat que si plus de la moitié des votes sont en faveur du syndicat.

Exemple: S'il y a 100 employés dans une unité que la Commission détermine appropriée, vous devrez avoir au moins 45 cartes valides de membres pour avoir droit à un vote, 56 cartes pour avoir droit à une accréditation

automatique et 35 cartes pour avoir droit à un vote selon le processus de scrutin d'avant-audition.

Tableau donnant le pourcentage d'appui requis pour une demande en accréditation

	Pourcentage d'appui parmi les employés de l'unité de négociation indiqué par le nombre de cartes d'adhésion soumises avec la demande	Comment la Commission traitera la demande
Procédure normale d'accréditation	<ul style="list-style-type: none">- moins de 45% du nombre total de personnes dans l'unité de négociation- entre 45 et 55% du nombre total de personnes dans l'unité de négociation- plus de 55% du nombre total de personnes dans l'unité de négociation	<ul style="list-style-type: none">- la demande sera rejetée- un vote de représentation aura lieu pour déterminer si une nette majorité est en faveur du syndicat- normalement la Commission accordera le syndicat sans demander un vote de représentation, mais elle pourra cependant demander un vote si elle considère que c'est préférable
Règles spéciales applicables si le requérant demande un scrutin d'avant-audition	<ul style="list-style-type: none">- moins de 35% du nombre total de personnes dans l'unité de négociation- 35% ou plus du nombre total de personnes dans l'unité de négociation	<ul style="list-style-type: none">- la demande sera rejetée- un vote de représentation aura lieu pour déterminer si une nette majorité est en faveur du syndicat

Il existe trois exceptions importantes à ces règles. La première est que si un autre syndicat représente les employés, la Commission ordonne généralement un vote, même si le syndicat demandant l'accréditation a obtenu l'inscription de plus de 55 pour cent des employés. Dans un tel vote, l'employé a le choix entre les syndicats qui désirent le représenter. La deuxième est que si l'employeur a violé la loi sur les relations de

travail de telle sorte que selon l'opinion de la Commission les employés sont dans l'impossibilité d'exprimer librement leurs véritables désirs, la Commission peut accréditer le syndicat même si moins de 45 pour cent des employés sont membres ou même s'il a perdu le vote de représentation, à condition que la Commission puisse constater que l'effectif du syndicat est adéquat en ce qui concerne les négociations collectives. *La troisième* est que la Commission peut, si elle veut, ordonner un vote de représentation si elle peut constater qu'un avis d'objection opposé à l'accréditation du syndicat a été signé volontairement par un nombre suffisant d'employés de façon à soulever un doute sur la question de savoir si le syndicat continue d'avoir l'appui sans réserve de plus de 55 pour cent des employés de l'unité de négociation.

Un employeur peut-il suggérer aux employés de déposer un avis d'objection ou d'aider à sa rédaction?

Non. La Commission rejettéra tout avis d'objection n'exprimant pas clairement la volonté du ou des employés qui l'ont signé et n'étant pas totalement libre de l'influence de l'employeur. En fait, avant que la Commission reconnaisse qu'un avis d'objection opposé à l'accréditation du syndicat est l'expression volontaire des désirs des employés qui l'ont signé, un ou des témoins peuvent être appelés à témoigner sous serment qu'ils connaissent, pour en être témoins, l'origine du ou des documents et la manière dont chacune des signatures a été obtenue à l'audience d'accréditation.

On trouvera davantage de détails sur la loi sur les relations de travail et les procédures relatives aux demandes en accréditation dans la publication de la Commission intitulée "Pour mieux comprendre la loi sur les relations de travail".





**Ministère
du Travail
de l'Ontario**

**Commission
des relations de travail
de l'Ontario**

**400, av. University
Toronto (Ontario)
M7A 1T7**

**Téléphone
(416) 965-4151**

Remarque:

Cette brochure n'est publiée qu'à titre d'information. Pour plus de précision, se référer à *la loi sur les relations de travail*, aux règlements et aux décisions de la Commission.